

CAI  
HR

- 7026

Government  
Publications



Human Resources  
Development Canada

Développement des  
ressources humaines Canada

Unemployment Insurance

Program guide

# Unemployment Insurance Premium Reduction Program

For employers with  
short-term disability plans

3 1761 11557023 6

Canada

IN-121-12-94



Digitized by the Internet Archive  
in 2022 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761115570236>

# Introduction

---

## What is the Premium Reduction Program?

The **Premium Reduction Program** allows employers to pay UI premiums at a reduced rate if their employees are covered by a short-term disability plan that meets certain requirements set by Human Resources Development Canada (HRDC).

The Unemployment Insurance (UI) Program provides special UI benefits to persons who are not working because of illness, injury or quarantine. It also allows for maternity or parental benefits. When employers make similar income protection coverage available to their employees, the latter may not have to collect from UI, or may collect for a shorter time. Since this reduces the demands made on the UI system, the government has set up this program to return the savings to both the employers and the employees.

The cost of short-term disability plans can be paid in whole or in part by either the employer or the employees.

---

## What are the basic requirements of the Program?

The basic requirements are that any plan available to employees must:

- provide at least 15 weeks of benefits for short-term disability;
- match or exceed the level of benefits provided under UI;
- pay benefits to employees within 14 days of illness or injury;
- be accessible to employees within 3 months of hiring;
- cover employees on a 24-hour-a-day basis.

---

## How much money can an employer save on UI premiums?

The amount of savings depends on the type of plan, the employee's insurable earnings, the date the employer applies and the date the short-term disability plan meets all the requirements.

Human Resources Development Canada sets the UI reduced premium rates each year. The rates are valid for only one year and can vary from year to year.

An employer who is granted a premium reduction would remit at a rate that is less than the standard rate of 1.4 times the employee UI premium.

### Description

### Basic requirements

### Savings



## Savings (Continued)

The difference between what the employer would have paid at the standard rate and what would now be payable at the reduced rate is the amount of savings generated by the short-term disability plan.

Although the intention of the Program is to reduce the UI premiums of both the employer and the employees, for administrative reasons, the legislation reduces only the employer's premiums. It is therefore a Program requirement that the employer return a portion of the savings to all the employees for whom the reduced rate applies.

**Example:** In 1994, the total yearly savings per employee could be up to \$145.00. This is based on an employee who earned \$780.00 per week (maximum insurable earnings for 1994). The portion to be returned to the employee is 5/12 of the savings or \$60.00. The employer's portion of the savings would be \$85.00.

## Types of short-term disability plans

### What kinds of short-term disability plans qualify?

You could qualify for a UI premium reduction if you make ONE OR BOTH of the following types of plans available to your employees:

- **Weekly Indemnity Plans** - This type of plan provides coverage through an arrangement set up by an employer (self-insured) or a plan underwritten by an insurance carrier. It pays weekly indemnity benefits in cases of illness, injury or quarantine. Please refer to **Section 2** in this part of the guide for details on this type of plan.
- **Cumulative Paid Sick Leave Plans** - These are short-term disability plans based on the sick leave credits accumulated by employees for use in case of illness, injury or quarantine. Some plans may also allow for the use of paid sick leave credits for pregnancy or caring for a new-born or newly-adopted child. Please refer to **Section 3** in this part of the guide for details on this type of plan.
- Please note that Weekly Indemnity Plans generate a greater reduction because they create less of a demand on the UI system.

## How to participate

### What must I do to participate in the Program?

To participate in the program, you must register by submitting an initial application with the appropriate schedules (see Application Guide IN-121A-12-94E), and a copy of the short-term disability plan. Employers who are already participating in the Program must renew their entitlement to the reduction by completing a renewal application that will be issued every year.

# Part I Requirements

## Section 1: General requirements

### 1.1 **Employers must make a formal commitment to their employees**

Formal  
commitment

When applying for a premium reduction, the employer must provide evidence of a written formal commitment made to employees to supply them with a short-term disability plan, i.e., paid sick leave (PSL) or weekly indemnity benefits, if they are unable to work because of illness, injury or quarantine. Plans may also provide for the use of maternity and parental benefits.

This formal commitment takes various forms, and may be recorded in a number of ways. For instance:

- a union or association agreement;
- an industry-wide trust contract;
- a private carrier's insurance policy;
- an administrative measure contained in an employee's handbook;
- a Board of Directors' minutes which provides employees with such benefits;
- a statement contained in a personnel policy bulletin;
- any commitment in writing by the employer to employee(s).

The commitment must include a complete description of the benefits provided and must meet the conditions described in this part of the guide, depending on the type of plan involved.



## 1.2 The employer must return the employees' portion of the premium reduction

UI premiums are paid by employers and employees in a ratio of 7/12 and 5/12 respectively. The intention of the Program is to reduce premiums for both parties. For administrative reasons, the legislation reduces only employers' premiums and it is therefore required that they return 5/12 of the savings from the premium reduction **to all employees for whom the reduced rate applies.**

Employers must satisfy the Department that they have made effective arrangements for returning to employees their portion of the savings achieved through the premium reduction. Acceptable arrangements are:

- **a written mutual agreement** between employer and employees or their representatives on the method of returning the portion of the premium reduction to the employees;
- **a cash rebate** for an amount equivalent to 5/12 of the savings from the premium reduction (to be considered taxable income);
- **new employee benefits** (i.e. provided as a result of the premium reduction), such as a dental plan, group life insurance or upgrading of existing benefits; or
- **increased employee benefits**, e.g., more holidays, more time off work.

To calculate 5/12 of the savings from the premium reduction, the following guideline can be used:

- A. ***Employer regular premium*** = Total employee premiums x standard rate (1.4)
- B. ***Employer reduced premium*** = Total employee premiums x reduced rate (e.g. 1.280)
- C. ***Amount of the total premium reduction*** = Employer regular premiums minus employer reduced premium (A - B)
- D. ***Amount to be returned to the employees*** = Amount of total savings from premium reduction (C) x 5/12.

### Example 1:

An employee whose salary is \$30,000. during 1994 will pay a total UI premium of \$921. (calculated at 3.07%) For the purpose of this calculation we have used an **employer reduced rate** of 1.280.

A. Employer regular premium	=	\$921. X 1.400	=	\$1,289.40
B. Employer reduced premium	=	\$921. X 1.280	=	\$1,178.88
C. Amount of total premium reduction	=	A - B=		\$ 110.52
D. Employee's portion of reduction	=	C X 5/12	=	\$110.52 X 5/12 = \$ 46.05

Employer/  
employee split  
of the premium  
reduction

(Continued)

Employers are strongly encouraged to reach an agreement with their employees on the method of returning their portion of the savings from the premium reduction. Only *written* mutual agreements which identify how the employees will benefit from the reduction will be acceptable.

**Example 2 - Sample of an Employer/Employee Agreement**

This is an agreement between \_\_\_\_\_ employer's name\_\_\_\_\_ and \_\_\_\_\_ group of employees \_\_\_\_\_ .

If \_\_\_\_\_ employer's name \_\_\_\_\_ is granted a UI premium reduction, the employees' portion of this reduction will be used in the following manner: \_\_\_\_\_ .

**Note:** *This document should be on company letterhead and be addressed to the employees, and specify to which group or groups of employees it applies. It should be signed by the employer and by employees or their representatives.*

Where an agreement cannot be reached, the employer may decide on a method and must complete a copy of Schedule D (see page 28 of Application Guide IN-121A-12-94E).

In this instance, certain conditions apply. The benefit:

- must be provided in the year of reduction or within the first four months of the following year;
- must be accessible to all employees covered by the short-term disability plan;
- must be equal in value to at least 5/12 of the savings from the reduction; and
- must be a new or an upgraded benefit.

Benefits contained in a collective agreement can only be used to satisfy the requirement to return the employees' portion of the premium reduction if the union and the employer have a written agreement on this matter.

You need not put the method of returning the employees' portion into effect until after the premium reduction is granted.

If a different method is used for separate groups of employees, the employer must complete a separate Schedule D for each method used.



### 1.3 **Separate remittances must be made for employees not covered by a short-term disability plan**

Employers are only granted a premium reduction on behalf of employees covered by an acceptable short-term disability plan. This would include employees serving the eligibility period under the plan, provided this period does not extend beyond that prescribed in section 1.5 of this Guide. Remittances for all other employees must be made at the standard rate of 1.40.

Revenue Canada (RC) does not allow employers to remit at different rates under the same account number. Therefore, if you have separate remittances to make you must obtain an additional RC number or Single Business Registration Number (SBRN) extension.

You can obtain this additional account number by contacting the Revenue Canada District office serving your area.

### 1.4 **Benefits must be equivalent to what employees would get from UI**

The weekly amount payable to employees must at least match the benefits UI would pay based on insurable earnings. When calculating insurable earnings, the employer should include any additional income earned for work done on a regular basis, such as overtime, bonuses, and shift differentials.

**Example:** If an employee's normal weekly insurable earnings are \$460., and the benefit rate being paid under UI is 55%, the matching short-term disability plan must pay at least \$253 in benefits ( $\$460. \times 55\% = \$253.$ )

- HRDC adjusts insurable earnings on an annual basis. The maximum benefit level of any short-term disability plan must be adjusted on or before the 15th of January every year to match or exceed this amount. The employer must do this in order to maintain entitlement to a full reduction.\*
- Employers may opt to include a clause in their plan that will automatically upgrade the maximum benefit level to match any future increase in the unemployment insurance maximum insurable earnings. If the short-term disability plan provides levels of benefits that are consistently above the minimum required, this yearly adjustment would not have to be made.

\* Any amendment made after January 15th will result in a reduction based on the number of months the plan met the requirements.



Eligibility  
period

### 1.5 When must a new employee be covered by this plan?

The employee must be eligible to receive benefits or start accumulating sick leave credits on the first day of the next calendar month after completing a period not exceeding three months of continuous employment. For example, a new employee hired May 10, 1995 must be entitled to receive benefits no later than September 1, 1995.

If the plan is based on an hour bank principle\*, the employee must become eligible to receive benefits or start accumulating sick leave credits on the first day of the next calendar month after accumulating a number of hours not exceeding 400 hours of active employment.

### 1.6 When do benefits become payable?

Benefits under a short-term disability plan must begin no later than the 15th day following the start of the employee's disability, i.e., after a waiting period of no more than 14 consecutive days.

Waiting period

### 1.7 Can benefits be reduced or integrated with UI?

Your short-term disability plan must be first payer. You cannot receive a reduction if your plan uses UI benefits as part of its payment structure. Consequently, the benefits payable under the plan cannot be integrated or coordinated to benefits that would be paid under the UI Act.

Reduction or  
integration of  
benefits

### 1.8 Is coverage to be provided only during regular working hours?

A plan must provide 24-hour coverage, that is, the employees must be covered whether they are working or not, even if they are injured while working at a second job. The plan made available by the employer must protect employees in both "occupational" and "non-occupational" environments, except in situations described in item 1.9 below.

Extent of  
coverage

### 1.9 What limitations are allowed?

While a short-term disability plan must provide coverage equal to or more than that available under UI, some limitations on the payment of benefits are allowed that will not prevent the employer from qualifying for a premium reduction, but that may exclude employees from receiving plan benefits. The only acceptable limitations are listed below.

Acceptable  
limitations  
to the payment  
of benefits

**In cases of illness or injury**, sickness benefits need not be paid to any employee:

- who is not under the care of a licensed physician;
- whose illness or injury is covered by workers' compensation, the Canada Pension Plan or the Quebec Pension Plan;

\* Employees who bank hours while working for a number of employers are considered to be working under an "hour bank principle". The administration of their pay and benefits is generally done through a union hiring hall.

**Part I –  
Requirements  
Acceptable  
limitations  
to the payment  
of benefits**

*(Continued)*

- whose illness or injury is intentionally self-inflicted;
- whose illness or injury results from service in the armed forces;
- whose illness or injury results from war, participation in a riot, or disorderly conduct;
- while on leave of absence or on paid vacation;
- whose illness or injury results from committing a criminal offence;
- who is ill or injured during a strike or lockout at the place of employment (if the right to benefits would be reinstated upon the employee's return to active employment);
- who is not receiving continuous treatment for the use of drugs or alcohol when the illness results from his use of these substances;
- who, in the case of a recurring disability, is receiving benefits according to a reinstatement provision of a group long-term disability plan (provided the reinstatement period does not exceed 6 months);
- who becomes ill during receipt of maternity or parental benefits under the UI Act.

**Other limitations** to eligibility may affect the payment of sickness benefits to any employee:

- who has plastic surgery solely for cosmetic purposes except;
- where attributable to illness or injury;
- who receives retirement pension from the same employer;
- who receives accident benefits under an automobile insurance plan that does not take UI benefits into account when paying their benefits. (At present, the Quebec Automobile Insurance Plan and the Ontario Motorist Protection Plan are acceptable);
- who is engaged in employment for wage or profit while receiving disability benefits;
- who is serving a prison sentence;
- who would not be entitled to UI benefits by reason of being out of Canada.

---

## **Section 2: Additional requirements specific to Weekly Indemnity Plans**

---

### **2.1 What is a Weekly Indemnity Plan?**

A Weekly Indemnity Plan is a plan set up by an employer (self-insured) or a plan underwritten by an insurance company that will provide weekly benefits for a fixed period to employees in cases of illness, injury or quarantine. A weekly indemnity plan may also provide for maternity and parental benefits.

**Description  
of Weekly  
Indemnity  
Plans**



Duration  
of benefits

Reinstatement  
period

Description  
of Paid Sick  
Leave Plans

## 2.2 How long must benefits be paid?

To qualify for a premium reduction, a weekly indemnity plan must at least pay benefits until the earliest of the following :

- a *minimum* of 15 weeks of benefits have been paid; or
- the period of incapacity due to illness or injury has ended; or
- the employee has retired; or
- the date of separation for any reason other than illness or injury if the notice of separation was given prior to the beginning of the illness or injury.

## 2.3 When must employee benefits be reinstated subsequent to an illness?

The weekly indemnity plan must provide reinstatement of full benefits to the employee within a specified period of time for new and recurring disabilities, that is, at least 15 weeks of benefits must be again available to the employee.

The requirements for reinstatement are:

- If the disability is *new*, full benefits must be reinstated no later than one month after the employee returns to work;
- If the disability is a *recurrence* of an earlier one, full benefits must be reinstated no later than three months after the employee returns to work.

For a plan based on an *hour bank principle*, the requirements are:

- If the disability is *new*, full benefits must be reinstated when the employee accumulates a number of hours not exceeding 150 hours of active employment;
- If the disability is a *recurrence* of an earlier one, full benefits must be reinstated when the employee accumulates a number of hours *not exceeding* 400 hours of active employment.

## Section 3: Additional requirements specific to cumulative Paid Sick Leave Plans

### 3.1 What is a Paid Sick Leave Plan?

Paid Sick Leave Plans (PSL) provide coverage based on the sick leave credits accumulated by employees. A paid sick leave plan may also provide for maternity and parental benefits. This type of plan is usually found in the public service sector.

---

### 3.2 How many days of sick leave must an employee accumulate?

Paid sick leave plans must provide one or more days of paid sick leave per month of employment, and allow for a minimum accumulation of 75 days. The plan may allow for the use of sick leave credits that are in excess of the minimum requirements for reasons other than illness or disability, for example, caring for sick family members. This is acceptable as long as at least one day per month (12 days per year) is kept to be used only in cases of employee illness or injury.

PSL plans may allow days to be *prorated* based on the number of hours worked.

When employers first apply for a premium reduction, if employees do not have a bank of 72 days of paid sick leave credits, they will be required to either provide this or add to what exists to achieve this level. This will reduce or eliminate our obligation to pay UI sickness benefits to these employees. The number of credits to be provided will vary from employer to employer depending on the effective date of the plan and/or the rate of accumulation. Information on this will be provided by the Premium Reduction staff upon application to address the specifics for each employer.

---

### 3.3 How long must benefits be paid?

To qualify for a premium reduction, the plan must pay benefits until at least the earliest of the following:

- the payment of 75 days of sick leave; or
- the exhaustion of all accumulated paid sick leave; or
- the period of incapacity due to illness or injury has ended; or
- the employee has retired; or
- the date of separation for any reason other than illness or injury if the notice of separation was given prior to the beginning of the illness or injury.

---

### 3.4 What happens when the use of paid sick leave is deferred?

For temporary employees or employees on probation, the employer can defer the use of paid sick leave credits beyond the three-month eligibility requirement for a period *not exceeding* 12 months of employment.

Employers who defer the use of paid sick leave credits for more than three months must remit UI premiums on behalf of the employees concerned under a separate Revenue Canada account number at the standard rate of 1.4.

Employees must nevertheless be credited with sick leave days during the deferral period. When the employees become entitled to use their paid sick leave credits, the employer may remit for them under the Revenue Canada account number under which he has been granted a premium reduction.



## Part II

# Initial application for premium reduction

---

### 1. How do I apply for a premium rate reduction?

If you believe you have a short-term disability plan in place that meets the criteria explained earlier, you should complete the Initial Application Form and applicable Schedule(s). These forms, along with step-by-step instructions are found in the “Application Guide”. You must submit the completed forms to the Premium Reduction Program, along with necessary supporting documents. (Please refer to Application Guide, page 2)

Should the Department require additional information to assist in making a decision, you will have 30 days, from the date of request to provide this information. Any delay will have an impact on the effective date of the reduction.

Application  
procedure

Notification  
of approval

---

### 2. What happens if I qualify for a premium reduction?

If your plan is approved after evaluation, you will be advised within a few weeks of the reduced rate to which you will be entitled.

The amount of your *premium reduction* will be specified in cents per one hundred dollars of insured earnings, e.g., the premium reduction could be 35 cents (\$0.35) for each one hundred dollars (\$100.00) of insured earnings.

The *premium rate* will be expressed as a multiple of the employee premium rate, i.e., a premium rate which is less than 1.4 times the employee premium rate.

Effective  
date of premium  
reduction

---

### 3. How is the effective date of my reduction determined?

The effective date of reduction will be based on the date on which you send the application and have met all the conditions. This includes the submission of all supporting documents.

The date is calculated as follows:

- if all the conditions are met on or before the 15th of the month, the effective date of reduction would be the 1st of the following month;
- if all the conditions are met on or after the 16th of the month, the effective date of reduction would be the 1st of the second month following.

## Subsequent changes

### 4. Can changes be made to a short-term disability plan after it is approved?

Yes. However, you must notify the Premium Reduction Program *within 30 days of the date of the change*.\*

Please send the notification and supporting documents to:

Human Resources Development Canada  
Premium Reduction Program  
Nicolas Denys Building  
P.O. Box 11000  
Bathurst, New Brunswick  
E2A 4T5  
Toll free: **1-800-561-7923**  
Facsimile : **(506) 548-7473**

- If there is a major reorganization in the company, such as a merger or a takeover, the employer must send details of the changes to the **Premium Reduction Program**. The Program will advise the employer of any effect on his/her right to the premium rate reduction.

### 5. What happens if my plan does not qualify?

If your short-term disability plan does not qualify, the Department will inform you of what modification(s) would have to be made. If you choose to amend your plan so that it will qualify, you should submit a copy of the amendment to the Premium Reduction Program as soon as possible.

## Failure to qualify

\* Since a change may disqualify a short-term disability plan, it is important that the employer advise the Department as soon as possible in order to avoid or minimize any interruption of the premium-reduction.



## Part III

# The renewal application

---

### 1. What must I do to continue to benefit from a premium reduction?

In November each year, HRDC will send you a “**Conditional Rate Notice**” advising you of the reduced rate you may use in the coming year, provided you continue to meet all the requirements for a reduction.

During the first half of the new year, the Department will send you a **Premium Reduction Renewal Application** to verify that you continue to meet the requirements. You must complete and return this form within a period *not exceeding* 30 days from the date of issue, otherwise the standard rate of 1.4 will apply.

For assistance in the completion of the Renewal Application, please write to:

Human Resources Development Canada  
Premium Reduction Program  
Nicolas Denys Building  
P.O. Box 11000  
Bathurst, New Brunswick  
E2A 4T5  
Facsimile to: (506) 548-7473  
or call toll free: 1-800-561-7923.

Renewal  
procedure

---

### 2. What can I expect if my renewal application is approved?

Once your application has been approved, the Department will confirm what reduced rate you should use to remit your UI premiums.

The amount of the **premium reduction** will be specified in cents per one hundred dollars of insured earnings, e.g., the premium reduction could be 35 cents (\$0.35) for each one hundred dollars (\$100.00) of insured earnings.

The **premium rate** will be expressed as a multiple of the employee premium rate i.e., a premium rate which is less than 1.4 times the employee premium rate.

Confirmation of  
reduction rate

---

### 3. What happens if my renewal application cannot be approved?

If you no longer meet all the requirements for a premium reduction, the Department will notify you. Your premium reduction will be recalculated based on the number of months that all the requirements were met for that year. Should you decide to modify your plan, you must advise the Department as soon as possible so that your reduction can be recalculated.

Failure to qualify

## Part IV Right of appeal

### Appeal procedure

---

#### What happens if I do not agree with the decision made by the Department?

If you do not agree with the decision made concerning your request for a premium reduction, you have the right to appeal that decision during a period **not exceeding one year** from the date of the decision.

You must submit your appeal in writing and, if you wish, provide the reasons on which the appeal is based. Please send appeals to:

Human Resources Development Canada  
Premium Reduction Program  
Nicolas Denys Building  
P.O. Box 11000  
Bathurst, New Brunswick  
E2A 4T5

Toll free: **1-800-561-7923**  
Facsimile: **(506) 548-7473.**

For further information on the Premium Reduction Program, please contact:

Human Resources Development Canada  
Premium Reduction Program  
Nicolas Denys Building  
P.O. Box 11000  
Bathurst, New Brunswick  
E2A 4T5

Toll free: **1-800-561-7923**  
Facsimile: **(506) 548-7473.**

Please note: This brochure contains general information only. In controversial situations, the Unemployment Insurance Act and Regulations must govern.



# Notes

# Partie IV Droit d'appel

Modalités  
d'appel

**Que se passe-t-il si je n'approuve pas la décision prise par le ministère?**

Si vous n'approuvez pas la décision prise relativement à votre demande de réduction du taux de cotisation, vous avez le droit d'en appeler de cette décision **dans un délai d'un an** à compter de la date de la décision.

Vous devez interjeter appel par écrit et si vous le désirez, vous pouvez fournir les raisons qui sous-tendent cet appel.

Prière de faire parvenir les appels à :

Développement des ressources humaines Canada  
Programme de réduction du taux de cotisation  
Edifice Nicolas Denys  
C.P. 11000  
Bathurst (Nouveau-Brunswick)  
E2A 4T5

**Vous pouvez composer sans frais : 1-800-561-7923**  
**Télécopieur : (506) 548-7473**

Pour tout renseignement concernant le Programme de réduction du taux de cotisation d'assurance-chômage, veuillez communiquer avec :

Développement des ressources humaines Canada  
Programme de réduction du taux de cotisation  
Edifice Nicolas Denys  
C.P. 11000  
Bathurst (Nouveau-Brunswick)  
E2A 4T5

**Téléphone (sans frais) 1-800-561-7923**  
**Télécopieur : (506) 548-7473**

**Veuillez noter :** Cette brochure contient uniquement des renseignements généraux. Dans des situations controversées, la Loi sur l'assurance-chômage et le Règlement connexe doivent s'appliquer.



Demande de  
renouvellement  
ne pouvant être  
approuvée

3. **Que se passe-t-il si ma demande de  
renouvellement n'est pas approuvée?**

Si vous ne satisfaites plus à toutes les exigences se rattachant à une réduction du taux de cotisation, le ministère vous en avisera. On fera un calcul de votre réduction du taux de cotisation de l'année en fonction du nombre de mois pendant lesquels vous avez satisfait à toutes les exigences du programme. Si vous décidez d'apporter des modifications à votre régime en conséquence, il faudra en informer le ministère dans les plus brefs délais afin que les rajustements nécessaires soient faits au calcul de votre réduction.

## Partie III La demande de renouvellement

### 1. Que dois-je faire pour continuer de tirer parti de la réduction du taux de cotisation?

Modalités de  
renouvellement

Tous les ans, en novembre, DRHC vous fera parvenir un « avis de taux conditionnel » vous informant du taux réduit dont vous pourrez tirer parti au cours de l'année qui vient, pourvu que vous continuiez de satisfaire à toutes les exigences liées à la réduction.

Au cours de la première moitié de la nouvelle année, le ministère vous transmettra un formulaire de **demande de renouvellement aux fins de la réduction du taux de cotisation** afin de vérifier si vous continuez de satisfaire aux conditions. Vous devez retourner ce formulaire dûment rempli dans les trente (30) jours à compter de la date d'émission, sinon, le taux standard de 1,4 s'appliquera.

Si vous avez besoin d'aide pour remplir le formulaire de demande de renouvellement, vous pouvez écrire à :

Développement des ressources humaines Canada  
Programme de réduction du taux de cotisation  
Edifice Nicolas Denys  
C.P. 11000  
Bathurst (Nouveau-Brunswick)

E2A 4T5

Télécopieur : (506) 548-7473  
ou composez sans frais : 1-800-561-7923.

### 2. À quoi puis-je m'attendre si ma demande de renouvellement est approuvée?

Confirmation du  
taux réduit

Une fois que votre demande a été approuvée, le ministère confirmera le taux réduit que vous devriez utiliser au moment de verser vos cotisations d'assurance-chômage.

Le montant de la **réduction du taux de cotisation** sera exprimé en cents par cent dollars de rémunération assurable, p. ex. la réduction des cotisations pourrait être de 35 cents (0,35 \$) pour chaque tranche de cent dollars (100 \$) de rémunération assurable.

Le **taux de cotisation** sera exprimé en tant que multiple du taux de cotisation de l'employé, par exemple, un taux de cotisation inférieur à 1,4 fois le taux de cotisation de l'employé.

- Si vous respectez toutes les conditions le ou après le 16 du mois, la réduction entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> du second mois qui suit.

Changements  
subséquents

4. **Peut-on apporter des changements au régime d'assurance-invalidité une fois que celui-ci a été approuvé?**

Oui. Toutefois, vous devez en informer les responsables du Programme de réduction du taux de cotisation dans les trente (30) jours suivant la date à laquelle le changement a été apporté.\*

Veuillez transmettre l'avis et les documents à l'appui à :

Développement des ressources humaines Canada  
Programme de réduction du taux de cotisation  
Edifice Nicolas Denys  
C.P. 11000  
Bathurst (Nouveau-Brunswick)  
E2A 4T5

Composez sans frais : 1-800-561-7923

Télécopieur :

(506) 548-7473

- Si l'entreprise fait l'objet d'une réorganisation importante telle qu'une fusion ou une prise de contrôle, l'employeur doit transmettre les détails concernant les changements aux responsables du Programme de réduction du taux de cotisation. Ceux-ci informeront l'employeur de toute répercussion sur son droit à la réduction du taux de cotisation.

5. **Que se passe-t-il si mon régime ne satisfait pas aux exigences?**

Si votre régime d'assurance-invalidité ne satisfait pas aux exigences, le ministère vous en communiquera la raison. Vous pourriez alors décider de modifier le régime de façon à pouvoir satisfaire aux exigences et de transmettre dès que possible une copie du changement apporté aux responsables du Programme de réduction du taux de cotisation.

Exigences  
non remplies

\* Étant donné qu'un changement pourrait rendre inadmissible un régime d'assurance-invalidité, il importe que l'employeur en informe le ministère dès que possible afin d'éviter ou de minimiser une interruption de la réduction du taux de cotisation.



## Partie II - Demande initiale de réduction du taux de cotisation

### 1. De quelle façon dois-je procéder pour obtenir une réduction du taux de cotisation?

Modalités de la demande

Si vous croyez avoir un régime d'assurance-invalidité de courte durée qui satisfait aux critères précités, vous devriez remplir le formulaire de Demande initiale ainsi que l'annexe ou les annexes qui s'appliquent) à votre genre de régime. Ces formulaires ainsi que les directives à suivre étape par étape se trouvent dans le Guide de demande. Vous devez transmettre les formulaires remplis et les documents à l'appui au Programme de réduction du taux de cotisation (Veuillez vous référer au Guide de demande, page 2).

Le ministre pourrait demander que vous lui communiquiez des renseignements supplémentaires afin de l'aider à prendre une décision. Vous devez communiquer ces renseignements dans un délai de trente (30) jours suivant la date de cette demande. Tout retard influera sur la date d'entrée en vigueur de la réduction.

### 2. Que se passe-t-il si je satisfais aux conditions requises pour obtenir une réduction du taux de cotisation?

Approbation

Si votre régime est approuvé à la suite de l'évaluation effectuée par le ministre, celui-ci vous avisera et vous communiquera votre nouveau **taux** de cotisation.

Le montant de la *réduction des cotisations* sera exprimé en cents par cent dollars de rémunération assurable, par exemple, la réduction des cotisations pourrait être de 35 cents (0,35 \$) pour chaque tranche de cent dollars (100 \$) de rémunération assurable.

Le *taux de cotisation* sera exprimé en tant que multiple du taux de cotisation de l'employé, par exemple, un taux de cotisation inférieur à 1,4 fois le taux de cotisation de l'employé.

### 3. De quelle façon détermine-t-on la date d'entrée en vigueur de ma réduction du taux de cotisation?

Date d'entrée en vigueur de la réduction du taux de cotisation

La date d'entrée en vigueur de la réduction se fondera sur la date à laquelle vous avez transmis la demande et satisfait à toutes les conditions, notamment la transmission de tous les documents à l'appui.

La date est calculée comme suit :

- Si vous respectez toutes les conditions le ou avant le 15 du mois, la réduction entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> du mois suivant.

**3.3 Pendant combien de temps  
faut-il verser les prestations en vertu d'un  
régime de congés de maladie payés?**

Pour être admissible à une réduction du taux de cotisation, le régime doit permettre de verser des prestations au moins jusqu'à ce que survienne l'une ou l'autre des éventualités suivantes :

- le paiement de 75 jours de congés de maladie; ou
- l'utilisation de tous les congés de maladie payés accumulés; ou
- la période d'invalidité attribuable à une maladie ou à une blessure est terminée; ou
- l'employé a pris sa retraite; ou
- la date de cessation d'emploi pour des raisons autres que la maladie ou les blessures, lorsque l'avis de cessation d'emploi a été signifié avant que l'employé contracte une maladie ou se blesse.

**3.4 Que se passe-t-il lorsque l'utilisation des  
congés de maladie payés est reportée?**

En ce qui touche les employés temporaires ou les employés pendant la période d'essai, l'employeur peut reporter l'utilisation des congés de maladie payés au-delà de la période d'admissibilité de trois mois, pendant une période *ne dépassant pas* 12 mois d'emploi.

L'employeur qui reporte l'utilisation des congés de maladie payés pendant plus de trois mois doit verser les cotisations d'assurance-chômage pour le compte des employés concernés sous un numéro de RC distinct, au taux standard de 1,4.

Les jours de congés de maladie doivent néanmoins être crédités aux employés durant la période de report. Lorsque les employés obtiennent le droit d'utiliser leurs crédits de congés de maladie payés, l'employeur peut verser à leur intention les cotisations au numéro de RC sous lequel la réduction du taux de cotisation lui a été accordée.

### Section 3 : Autres exigences touchant les régimes de congés de maladie cumulatifs payés

- En ce qui concerne le régime fondé sur une *caisse d'heures*, les conditions liées au rétablissement sont les suivantes :
- Dans le cas d'une invalidité nouvelle, les indemnités doivent être rétablies intégralement lorsque l'employé accumule un nombre d'heures ne dépassant pas 150 heures d'emploi actif;
  - Dans le cas d'une *rechute*, les indemnités doivent être rétablies intégralement lorsque l'employé accumule un nombre d'heures ne dépassant pas 400 heures d'emploi actif.

#### Description

#### Accumulation des crédits de congés de maladie

### 3.2 Combien de jours de congés de maladie un employé doit-il accumuler?

Les régimes de congés de maladie payés assurent une protection qui se fonde sur les crédits de congés de maladie accumulés par l'employé. Ces crédits peuvent être également utilisés aux fins de prestations de maternité ou de prestations parentales. On trouve généralement ce genre de régime dans le secteur public.

Les régimes de congés de maladie payés doivent offrir un ou plusieurs jours de congés de maladie payés par mois d'emploi, et permettre l'accumulation d'un minimum de 75 jours de congé. Votre régime peut permettre l'utilisation de crédits de congés de maladie qui excèdent les exigences de base pour des raisons autres que la maladie ou l'invalidité, par exemple, pour prendre soin de membres de la famille qui sont malades. Cette disposition est acceptable pourvu qu'on conserve au moins un jour par mois (12 jours par année) au cas où l'employé deviendrait malade ou se blesserait.

En vertu de certains régimes de congés de maladie payés, les jours peuvent être accumulés au *pro rata* en se fondant sur le nombre d'heures travaillées. Lorsque l'employeur fait une demande initiale de réduction du taux de cotisation, si les employés n'ont pas une caisse de 72 jours de crédits de congés de maladie payés, il faudra le leur fournir ou ajouter à ce qui existe déjà afin d'atteindre ce niveau. Cela permettra de réduire ou d'éliminer notre obligation de verser à ces employés des prestations de maladie dans le cadre du Programme d'assurance-chômage. Le nombre de crédits offerts variera d'un employeur à l'autre, selon la date d'entrée en vigueur du régime ou le taux d'accumulation, ou les deux. Au moment de votre demande, le personnel responsable de la réduction du taux de cotisation communiquera des renseignements à ce sujet, qui tiendront compte de la situation de chaque employeur.



## Section 2 : Autres exigences touchant les régimes d'indemnités hebdomadaires

### 2.1 Qu'est-ce qu'un régime d'indemnités hebdomadaires?

Un régime d'indemnités hebdomadaires est un régime établi par l'employeur (auto-assuré) ou un régime souscrit par une compagnie d'assurance qui verse aux employés des prestations hebdomadaires pour une période déterminée en cas de maladie, de blessures ou d'une mise en quarantaine. Un régime d'indemnités hebdomadaires peut aussi verser des prestations de maternité ou des prestations parentales.

### 2.2 Pendant combien de temps

#### faut-il verser les prestations?

- Pour être admissible à une réduction du taux de cotisation, le régime d'indemnités hebdomadaires doit verser, au minimum, des prestations jusqu'à ce que survienne une ou l'autre des éventualités suivantes :
- des prestations ont été versées pendant un *minimum* de 15 semaines; ou
  - la période d'invalidité attribuable à une maladie ou à une blessure est terminée; ou
  - l'employé a pris sa retraite; ou
  - la date de cessation d'emploi pour des raisons autres que la maladie ou les blessures, lorsque l'avis de cessation d'emploi a été signifié avant que l'employé contracte une maladie ou se blesse.

### 2.3 À quel moment les prestations des employés doivent-elles être pleinement rétablies par suite d'une maladie?

Le régime d'indemnités hebdomadaires doit permettre le rétablissement de l'accès aux prestations dans un délai précis pour les invalidités nouvelles et les rechutes, c'est-à-dire que les employés doivent avoir de nouveau 15 semaines de prestations à leur disposition.

Voici les exigences liées au rétablissement :

- Dans le cas d'une *invalidité nouvelle*, les indemnités doivent être rétablies intégralement au cours du mois suivant le retour de l'employé au travail;
- Dans le cas d'une *rechute*, les indemnités doivent être rétablies intégralement dans les trois mois suivant le retour de l'employé au travail.

## 1.9 Quelles sont les restrictions permises?

Un régime d'assurance-invalidité de courte durée doit offrir une protection équivalente ou supérieure à celle qui est disponible dans le cadre du Programme d'assurance-chômage. Toutefois, certaines restrictions sont permises, lesquelles n'empêchent pas l'employeur d'être admissible à une réduction du taux de cotisation, mais peuvent empêcher certains employés de toucher des prestations en vertu du régime. Les seules restrictions admissibles sont les suivantes :

- qui n'est pas traité par un médecin licencié;
- qui a droit à des indemnités d'accident du travail ou à des prestations en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec;
- qui s'est rendu malade ou s'est blessé délibérément;
- qui souffre d'une maladie ou d'une blessure résultant de son service dans les forces armées;
- qui souffre d'une maladie ou d'une blessure résultant d'une guerre ou de la participation à une émeute ou à des manifestations tumultueuses;
- au cours d'une période de vacances payées ou d'absence autorisée;
- qui contracte une maladie ou se blesse en commettant un acte criminel;
- qui contracte une maladie ou se blesse durant une grève ou un lock-out au lieu de son emploi (si le droit aux prestations est rétabli lorsque l'employé retourne à l'emploi actif);
- qui n'est pas traité de façon continue pour la consommation d'alcool ou de drogues lorsque sa maladie découle de l'utilisation de ces substances;
- qui, dans le cas d'une récidive de l'invalidité, touche des prestations conformément à une disposition en matière de rétablissement d'un régime d'invalidité collectif de longue durée (pourvu que la période de rétablissement ne dépasse pas six mois);
- qui contracte une maladie au moment où il(elle) touche des prestations parentales ou de maternité.

**D'autres restrictions** touchant l'admissibilité peuvent influencer sur le versement des prestations de maladie à un employé :

- qui subit une intervention chirurgicale à des fins esthétiques uniquement, à moins que ce ne soit à la suite d'une maladie ou d'une blessure;
- qui touche une pension de retraite du même employeur;
- qui touche des indemnités d'accident en vertu d'un régime d'assurance-automobile qui ne prend pas en compte les prestations d'assurance-chômage dans le versement de ces indemnités. (En ce moment, le régime d'assurance-automobile du Québec et le Régime de protection des automobilistes de l'Ontario sont acceptables);
- qui mène des activités à des fins de salaire ou de profits tout en touchant des prestations d'invalidité;
- qui purge une peine de prison;
- qui n'aurait pas droit aux prestations d'assurance-chômage parce qu'il est à l'extérieur du Canada.

1.5 À quel moment un nouvel employé doit-il être protégé par ce régime?

L'employé doit pouvoir toucher des prestations ou commencer à accumuler des crédits de congés de maladie le premier jour du mois civil qui suit la fin d'une période de travail ne dépassant pas trois mois d'emploi consécutif. Ainsi, un nouvel employé engagé le 10 mai 1995 doit pouvoir toucher des prestations au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 1995.

Si le régime se fonde sur une caisse d'heures\*, l'employé doit pouvoir toucher des prestations ou commencer à accumuler des crédits de congés de maladie le premier jour du mois civil avant lequel il aura accumulé un nombre d'heures ne dépassant pas 400 heures d'emploi actif.

1.6 À quel moment les prestations doivent-elles être versées?

Les prestations offertes en vertu du régime d'assurance-invalidité de courte durée doivent commencer à être versées au plus tard le 15<sup>e</sup> jour suivant le début de l'invalidité de l'employé, c.-à-d. après une période d'attente d'au plus 14 jours consécutifs.

1.7 Les prestations peuvent-elles être réduites ou combinées à celles de l'assurance-chômage?

Voire régime d'assurance-invalidité de courte durée doit verser les prestations le premier, sans égard à celles de l'assurance-chômage. Votre régime ne peut se qualifier pour une réduction si les prestations d'assurance-chômage sont prises en compte dans les montants versés. Ainsi, les prestations prévues par votre régime ne peuvent être intégrées ou combinées aux prestations versées aux termes de la Loi sur l'assurance-chômage.

1.8 La protection doit-elle être assurée uniquement pendant les heures de travail normales?

Les employés doivent être protégés en tout temps, soit 24 heures sur 24. Ainsi, la protection sera assurée, qu'ils soient au travail ou non, et même s'ils se blessent pendant qu'ils travaillent dans un second emploi. Le régime mis à la disposition par l'employeur doit permettre de protéger les employés quand ils sont dans un milieu tant «professionnel» que «non professionnel», sauf dans les situations décrites au paragraphe 1.9 ci-après.

\* Les employés qui accumulent des heures pendant qu'ils travaillent pour plusieurs employeurs sont considérés comme étant assujettis à la «caisse d'heures». Leur rémunération et leurs prestations sont généralement administrées par l'entremise d'un bureau d'embauchage syndical.



Les employés  
non protégés  
par le régime  
d'assurance-  
invalidité de  
courte durée

### 1.3 Des remises distinctes doivent être faites dans le cas des employés qui ne sont pas protégés par un régime d'assurance-invalidité de courte durée

Les employés se voient accorder une réduction du taux de cotisation uniquement pour le compte des employés protégés par un régime d'invalidité de courte durée acceptable. Cela comprend les employés qui attendent d'être admissibles au régime, pourvu que la période d'admissibilité ne dépasse pas la période stipulée à la section 1.5 du présent guide. En ce qui concerne tous les autres employés, des remises doivent être faites au taux standard de 1,4.

Revenu Canada (RC) n'autorise pas les employeurs à faire des remises à des taux différents sous le même numéro de compte. Par conséquent, si vous devez faire des remises distinctes, vous devez obtenir un autre no de RC ou un numéro d'identification de compte dans le cas du Numéro d'enregistrement unique pour les entreprises (NEUE).

Vous pouvez obtenir ce numéro de compte additionnel en communiquant avec le bureau de district de Revenu Canada dans votre région.

### 1.4 Les prestations doivent être équivalentes aux prestations d'assurance-chômage qu'obtiendraient les employés

Le montant hebdomadaire payable aux employés doit correspondre tout au moins au montant des prestations d'assurance-chômage fondées sur la rémunération assurable. Lorsqu'il calcule la rémunération assurable, l'employeur devrait inclure tout revenu additionnel obtenu pour le travail effectué normalement tel que les heures supplémentaires, les primes et les primes de poste.

**Exemple :** Si la rémunération assurable hebdomadaire normale d'un employé était de 460 \$ par semaine, et que le taux de prestation versé dans le cadre du Programme d'assurance-chômage était de 55 %, le régime d'assurance-invalidité devrait verser des prestations d'au moins 253 \$ (460 \$ X 55 % = 253 \$).

- DRHC rajuste tous les ans la rémunération assurable. Le niveau maximal de prestations de tout régime d'invalidité de courte durée doit être rajusté, tous les ans, *le ou avant le 15 janvier*, afin de prévoir une prestation équivalente ou supérieure à ce montant. L'employeur doit prendre de telles mesures pour continuer d'avoir droit à une pleine réduction.\*
- Les employeurs peuvent choisir d'inclure une clause dans leur régime prévoyant l'augmentation automatique du niveau maximal de prestations afin de tenir compte de toute hausse future de la rémunération assurable maximale dans le cadre du Programme d'assurance-chômage. Si le régime d'invalidité de courte durée prévoit des niveaux de prestations qui sont constamment supérieurs au niveau minimal requis, il n'est pas nécessaire de procéder à ce rajustement annuel.

\* Toute modification apportée après le 15 janvier entraînera une réduction qui sera basée sur le nombre de mois que le régime a satisfait aux exigences du programme.

On encourage fortement les employeurs à parvenir à une entente avec leurs employés quant à la méthode à utiliser pour leur remettre leur part des économies découlant de la réduction du taux de cotisation. Seules les ententes écrites qui précisent comment les employés tireront parti de la réduction seront acceptables.

### Exemple n° 2 - Exemple d'une entente entre l'employeur et les employés :

Il s'agit ici d'une entente entre \_\_\_\_\_ nom de l'employeur \_\_\_\_\_ et \_\_\_\_\_ groupe des employés \_\_\_\_\_ .  
Si \_\_\_\_\_ nom de l'employeur \_\_\_\_\_ obtient une réduction des cotisations d'assurance-chômage, la part des employés sera utilisée comme suit : \_\_\_\_\_ .

**Nota :** Cette entente devrait figurer sur un papier à lettre avec en-tête de l'entreprise et être adressée aux employés. Ce document, qui doit préciser à quel(s) groupe(s) d'employés l'entente s'applique, devrait être signé par l'employeur et les employés ou leurs représentants.

Lorsqu'on ne peut parvenir à une telle entente, les employeurs peuvent choisir une méthode. Il faut alors remplir l'annexe D (se reporter à la page 28 du Guide de demande IN-121A-12-94F).

- Dans ce cas, certaines conditions s'appliquent. Ainsi, l'avantage :
- doit être accordé pendant l'année de la réduction ou dans les quatre premiers mois de l'année suivante;
  - doit être offert à tous les employés protégés par le régime d'assurance-invalidité;
  - sera d'une valeur égale à au moins les 5/12 de la réduction;
  - doit être nouveau ou amélioré.

Les avantages prévus dans une convention collective ne peuvent être utilisés pour satisfaire aux exigences concernant la remise aux employés de leur part de réduction des cotisations que lorsque le syndicat et l'employeur se sont entendus par écrit à ce sujet.

Vous n'avez pas à mettre à exécution la méthode que vous utiliserez pour remettre aux employés leur part de la réduction des cotisations **avant** cette réduction soit obtenue.

Si une méthode différente est utilisée pour des groupes d'employés distincts, l'employeur doit remplir une annexe D distincte pour chaque méthode utilisée.

## 1.2 L'employeur doit remettre aux employés leur part de la réduction des cotisations

Les cotisations d'assurance-chômage sont versées par l'employeur et les employés au taux de 7/12 et 5/12 respectivement. Le but du programme est de réduire le montant des cotisations pour les deux parties. Pour des raisons administratives, la loi réduit uniquement les cotisations de l'employeur et par conséquent, celui-ci doit remettre les 5/12 des économies découlant de la réduction du taux de cotisation à tous les employés auxquels s'applique le *taux réduit*.

L'employeur doit convaincre le ministère qu'il a pris des dispositions efficaces en vue de remettre à ses employés leur part des économies réalisées suite à la réduction du taux de cotisation. Les dispositions acceptables sont les suivantes :

- **une entente mutuelle par écrit** entre l'employeur et les employés ou leurs représentants concernant la méthode à utiliser pour remettre à ceux-ci leur part de la réduction des cotisations;
- **une remise en espèces** pour un montant équivalent aux 5/12 de la réduction des cotisations (qui sera considérée comme étant un revenu imposable);
- **nouveaux avantages aux employés** (découlant de la réduction du taux de cotisation) tels qu'un régime d'assurance - soins dentaires, une assurance-vie collective ou une amélioration des avantages actuels;
- **des avantages améliorés aux employés**, par exemple, un plus grand nombre de jours de congé.

Pour calculer les 5/12 des économies réalisées par la réduction des cotisations, on peut se guider sur le calcul suivant :

- A. *Cotisation normale de l'employeur* = Total des cotisations de l'employé X taux standard (1,4)
- B. *Cotisation réduite de l'employeur* = Total des cotisations de l'employé X taux réduit (par exemple, 1,280)
- C. *Montant total de la réduction de cotisation* = Cotisation normale de l'employeur moins la cotisation réduite de l'employeur (A - B)
- D. *Montant à remettre aux employés* = Montant total de la réduction de cotisation (C) x 5/12.

### Exemple n° 1 :

En 1994, un employé dont le salaire est de 30 000 \$ versera une cotisation d'assurance-chômage de 921 \$ (calculée au taux de 3,07 %). Aux fins du calcul, nous avons utilisé un **taux réduit de l'employeur** de 1,280.

- A. Cotisation normale de l'employeur =  $921 \$ \times 1,4 = 1\,289,40 \$$
- B. Cotisation réduite de l'employeur =  $921 \$ \times 1,28 = 1\,178,88 \$$
- C. Montant de la réduction totale de cotisation = A - B = 110,52 \$
- D. Part de la réduction pour l'employé =  $C \times 5/12 = 110,52 \$ \times 5/12 = 46,05 \$$



## Partie I Exigences

### Section 1 : Exigences générales

#### Engagement officiel

##### 1.1 L'employeur doit s'engager officiellement à l'égard de ses employés

Lorsqu'il présente une demande en vue d'obtenir une réduction de cotisation, l'employeur doit faire la preuve qu'il s'est engagé officiellement par écrit à l'égard de ses employés à leur fournir un régime d'assurance-invalidité, par exemple, congés de maladie payés ou indemnités hebdomadaires, si ceux-ci sont dans l'incapacité de travailler en raison d'une maladie, de blessures ou d'une mise en quarantaine. Un régime peut aussi verser des prestations de maternité ou des prestations parentales.

Cet engagement officiel revêt plusieurs formes, et peut être consigné de diverses façons, notamment :

- une convention avec un syndicat ou une association;
- un contrat fiduciaire sectoriel;
- une police d'assurance d'une compagnie privée;
- une mesure administrative figurant dans un guide à l'intention des employés;
- une résolution du conseil d'administration offrant aux employés de tels avantages;
- un énoncé contenu dans une politique relative au personnel;
- tout engagement pris par écrit par l'employeur à l'endroit de ses employés.

L'engagement doit englober une description complète des avantages offerts et doit respecter les conditions décrites dans la présente partie du Guide, selon le genre de régime concerné.

Modalités  
de  
participation

- Veuillez prendre note que les régimes d'indemnités hebdomadaires donnent lieu à une plus grande réduction, étant donné qu'ils génèrent une plus grande diminution des demandes de prestations d'assurance-chômage.

Que dois-je faire pour participer au programme?

Pour pouvoir participer au programme, vous devez vous inscrire en transmettant une demande initiale à laquelle vous devez joindre les annexes pertinentes (voir le Guide de demande IN-121A-12-94F) ainsi qu'une copie du régime d'assurance-invalidité. Les employeurs qui participent déjà au programme doivent renouveler leur droit à la réduction en remplissant tous les ans une demande de renouvellement qui leur sera transmise par le ministère.

## Combien d'argent un employeur peut-il épargner grâce à la réduction de son taux de cotisation d'assurance-chômage?

Le montant des économies est subordonné au genre de régime, à la rémunération assurable de l'employé, à la date à laquelle l'employeur fait sa demande, ainsi qu'à la date à laquelle le régime d'invalidité de courte durée satisfait à toutes les exigences.

Développement des ressources humaines Canada fixe tous les ans les taux de réduction des cotisations d'assurance-chômage. Ces taux sont valables pour un an seulement et peuvent varier d'une année à l'autre.

Un employeur qui se voit accorder une réduction de son taux de cotisation effectuera une remise à un taux inférieur au taux standard de 1,4 fois le taux de cotisation des employés. La somme des économies découlant du régime d'invalidité de courte durée correspond à la différence entre le montant que l'employeur aurait payé au taux standard et le montant maintenant payable au taux réduit.

Même si le Programme vise à réduire les taux de cotisation d'assurance-chômage tant pour l'employeur que pour les employés, pour des raisons administratives, la loi réduit uniquement le taux de cotisation de l'employeur. Ainsi donc, celui-ci est tenu, dans le cadre de ce programme, de remettre une partie des économies réalisées à tous les employés auxquels s'applique le taux réduit.

**Exemple :** En 1994, le total des économies annuelles réalisées par employé pourrait aller jusqu'à 145 \$. Ces calculs se fondent sur une rémunération hebdomadaire de 780 \$ (maximum de la rémunération assurable pour 1994). L'employeur doit remettre à l'employé 5/12 des économies, soit 60 \$. La part de l'employeur serait de 85 \$.

## Quels sont les régimes d'assurance-invalidité admissibles?

UN OU L'AUTRE des genres de régimes d'assurance-invalidité suivants peuvent donner lieu à une réduction de cotisation en vertu de ce programme :

- **Régimes d'indemnités hebdomadaires.** Ce genre de régime offre une protection qui peut être auto-assurée ou souscrite par une compagnie d'assurance. En vertu de ce régime, des indemnités hebdomadaires sont versées en cas de maladie, de blessures ou de mise en quarantaine. Pour obtenir des renseignements plus détaillés concernant ce régime, reportez-vous à la **Section 2** dans la présente partie du Guide.

- **Régimes de congés de maladie cumulatifs.** Il s'agit d'un genre de régime d'assurance-invalidité qui se fonde sur les crédits de congés de maladie accumulés par les employés et utilisés en cas de maladie, de blessures ou de mise en quarantaine. Certains régimes peuvent également permettre l'utilisation des crédits de congés de maladie par les femmes enceintes ou les parents qui prennent soin d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté. Pour de plus amples renseignements concernant ce régime, se reporter à la **Section 3** dans la présente partie du Guide.

Genres de régimes d'assurance-invalidité de courte durée



# Introduction

Description

## Qu'est-ce que le Programme de réduction du taux de cotisation d'assurance-chômage?

Le Programme de réduction du taux de cotisation d'assurance-chômage permet aux employeurs de payer les cotisations d'assurance-chômage à un taux réduit si les employés sont protégés par un régime d'assurance-invalidité de courte durée qui satisfait à certaines exigences établies par Développement des ressources humaines Canada (DRHC).

Le Programme d'assurance-chômage (a.-c.) offre des prestations d'assurance-chômage spéciales aux personnes qui ne travaillent pas en raison d'une maladie, de blessures ou d'une mise en quarantaine. Il permet également de verser des prestations de maternité ou des prestations parentales. Lorsque les employeurs mettent à la disposition de leurs employés un mécanisme semblable de protection du revenu, ces derniers n'auront peut-être pas à toucher des prestations d'assurance-chômage ou toucheront celles-ci pendant une plus courte période. Étant donné que ce mécanisme entraîne une baisse du nombre de demandes de prestations d'assurance-chômage, le gouvernement a mis sur pied ce programme en vue de remettre les économies réalisées tant aux employeurs qu'aux employés.

Le coût des régimes d'invalidité de courte durée sera payé, en totalité ou en partie, soit par l'employeur soit par les employés.

## Quelles sont les exigences fondamentales du Programme?

Tout régime offert aux employés doit satisfaire aux exigences fondamentales suivantes :

- offrir au moins 15 semaines de prestations pour l'invalidité de courte durée;
- offrir des prestations équivalentes ou supérieures à celles qui sont disponibles en vertu du régime d'assurance-chômage;
- verser les prestations aux employés dans les 14 jours suivant la maladie ou les blessures;
- être offert à l'employé dans les trois mois suivant l'embauche de celui-ci;
- protéger les employés 24 heures sur 24.

Exigences du programme



## Introduction

Description .....	1
Exigences du programme .....	1
Economies .....	2
Genres de régimes d'assurance-invalidité de courte durée .....	2
Modalités de participation .....	3

## Partie I - Exigences

### Section 1 : Exigences générales

1.1 Engagement officiel .....	4
1.2 Part de la réduction des cotisations pour l'employeur et les employés .....	5
1.3 Les employés non protégés par le régime .....	7
1.4 Les prestations .....	7
1.5 Période d'admissibilité .....	8
1.6 Période d'attente .....	8
1.7 Réduction ou intégration des prestations .....	8
1.8 Etendue de la protection .....	8
1.9 Restrictions acceptables empêchant le versement des prestations .....	9

### Section 2 : Exigences touchant les régimes d'indemnités hebdomadaires

2.1 Description .....	10
2.2 Durée de la période de prestations .....	10
2.3 Période de rétablissement des prestations .....	10

### Section 3 : Exigences touchant les régimes de congés de maladie cumulatifs payés

3.1 Description .....	11
3.2 Accumulation des crédits de congés de maladie .....	11
3.3 Durée de la période de prestations .....	12
3.4 Report des congés de maladie .....	12

## Partie II - Demande initiale de réduction du taux de cotisation

### réduction du taux de cotisation

1. Modalités de la demande .....	13
2. Approbation .....	13
3. Date d'entrée en vigueur de la réduction du taux de cotisation .....	13
4. Changements subséquents .....	14
5. Exigences non remplies .....	14

## Partie III - La demande de renouvellement

1. Modalités de renouvellement .....	15
2. Confirmation du taux réduit .....	15
3. Demande de renouvellement ne pouvant être approuvée .....	16

## Partie IV - Droit d'appel

Modalités d'appel .....	17
-------------------------	----



Pour tout renseignement concernant  
le Programme de réduction du taux de  
cotisation d'assurance-chômage,  
veuillez communiquer avec :

Développement des ressources humaines Canada  
Programme de réduction du taux de cotisation  
Edifice Nicolas Denys  
C.P. 11000  
Bathurst (Nouveau-Brunswick)  
E2A 4T5  
Téléphone (sans frais) 1-800-561-7923  
Télocopieur : (506) 548-7473

Préparé par Communications (Assurance)  
Développement des ressources humaines Canada

Imprimé au Canada

# Programme de réduction du taux de cotisation d'assurance-chômage

Guide sur le programme

Réduction pour les employeurs  
ayant des régimes d'assurance-invalidité  
de courte durée

Canada

IN-121-12-94

